

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIDINAS KETENAGKERJAAN KOTA MAKASSAR

Mia kasmianti  
Universitas negeri makassar  
Miakasmianti42gmail.com

## ABSTRACT

**Mia Kasmianti. 2018.** Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas ketenagakerjaan Kota Makassar. Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Bapak Muhammad Guntur dan ibu Andi Aslinda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Karakteristik budaya organisasi dapat dilihat dari 4 indikator yaitu norma, nilai-nilai, sikap dan kepercayaan. Sedangkan untuk mengetahui indikator kinerja dapat dilihat dari indikator hasil kerja, perilaku Kerja dan Sifat Pribadi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka teknik pengumpulan data ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner/angket, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pajak kendaraan bermotor di kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa sudah sangat baik dengan persentase sebesar 84,89%. Hal ini dilihat dari kelengkapan sarana pelayanan yang sudah memadai untuk memudahkan pelayanan, petugas yang memiliki kompetensi dan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan serta sikap sopan dan ramah yang ditunjukkan kepada wajib pajak, serta didukung oleh peralatan komputer yang sudah berbasis *online* sehingga mempercepat proses pelayanan. Adapun faktor penghambat pemberian pelayanan yaitu fasilitas pemanggil nomor antrian yang belum dioperasikan secara maksimal padahal sudah terpasang di depan loket, sistem jaringan yang kadang terganggu sehingga menghambat kecepatan pemberian pelayanan dan jumlah personil yang ditugaskan untuk samsat keliling masih kurang sehingga masih perlu dioptimalkan untuk terwujudnya pelayanan yang prima.

Kata kunci: Kualitas Pelayanan.

## I PENDAHULUAN

Organisasi saat ini sudah sangat berkembang dengan sangat pesat, kita dapat melihat perkembangannya dari sistem yang ada pada sebuah organisasi yang berdiri pada masa kini. Perkembangan dan perubahan pada organisasi harus dilakukan demi berlangsungnya kegiatan Organisasi yang lebih baik dan lebih bersahabat dengan lingkungan sekitar organisasi yang berdiri di tengah-tengah masyarakat. Dengan demikian kelak anggota maupun pemimpin suatu organisasi akan menjadi individu yang baik terhadap kawan, keluarga, dan juga masyarakat walaupun sudah tidak ada dalam organisasi lagi, karena sudah terbiasa bekerja sama sebelumnya pada organisasi yang pernah diikutinya. Maka dari itu Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

## II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

Budaya atau culture berasal dari bahasa sangsekerta, budhayah, sebagai bentuk zamak dari kata dasar budhiyang artinya kekuatan budi akal, sehingga budaya biasanya diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akal pikiran nilai-nilai, dan sikap mental. Culture yang merupakan bahasa inggris, yang asalnya diambil dari bahasa latin, colere yang berarti mengolah dan mengerjakan tanah pertanian. Atau biasa di artikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya merupakan

Daft (2010:11) dalam Priansa donni, juni.dkk 2013 mendefinisikan organisasi sebagai entittas social yang diatur oleh tujuan, didesain secara sengaja berupa system aktivitas yang terstruktur dan terkoordinasi, dan berhubungan dengan lingkungan eksternal. Robbins dan Mathew(2009:5) dalam Priansa donni, juni.dkk 2013 menyatakan bahwa organisasi merupakan entitas yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan-batasan yang relative dapat dikenali, yang berfungsi secara terus-menerus dengan dasarnya yaitu untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan. Jones dan Mathew (2009:1) dalam Priansa donni, juni.dkk 2013 menyatakan bahwa organisasi merupakan alat yang digunakan oleh orang dalam mengkoordinasikan tindakan-tindakan mereka guna memenuhi sesuatu yang mereka harapkan atau haragau, yaitu mencapai tujuan. Lebih lanjut Jones dan Mathew (2009:1) mencontohkan bahwa jika orang menghargai keamanan maka mereka menciptakan organisasi-organisasi seperti kepolisian, angkatan bersenjata, atau bank (untuk keamanan kepemilikan). Orang yang menghargai hiburan menciptakan organisasi seperti Walt and Disney Company, Metro Goldwyn-Meyer, atau Lions Gate. Orang yang menghargai nilai-nilai spiritual atau pendidikan mendirikan yayasan pendidikan atau yayasan penyandang cacat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi perkantoran merupakan suatu kolektivitas orang yang ada di lingkungan kantor, dimana aktivitas yang dilakukannya

didesain secara sadar, terkoordinasi, serta diatur oleh para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan tertentu

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan system nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebuah organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge(2007:511) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan system berbagai nilai yang dilakukan oleh para anggota organisasi sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. McShane dan Von Glinow (2008:460) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berpoikir dan brttindak terhadap masalah dan kesempatan. Dalam hal ini, budaya organisasi kantor adalah suatu budaya yang hidup dan berkembang dilingkungan kantor, yang menjadi ciri khas

Berdasarkan beberapa penjelasan para ahli di atas tentang budaya organisasi, dapat dikatakan bahwa aspek-aspek budaya organisasi terdiri dari norma, nilai, sikap, dan keyakinan. Hal tersebut lebih dekta dengan pendapat yang dikemukakan oleh stoner (1996:182) bahwa “ budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti

norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Untuk lebih jelasnya diuraikan satu persatu di bawah ini:

## 1. Norma

Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.

Buchanan, Huczynski (2004) mendefinisikan norma adalah cara berperilaku yang diharapkan yang diterima sebagai cara perusahaan melakukan segala sesuatu, dengan demikian memberikan panduan bagi perilaku pegawai.

Jones (1995) dalam wirwan (2007) , norma adalah standar atau gaya perilaku yang dianggap dapat diterima atau tipikal untuk suatu kelompok orang. Menurut lawang adalah patokan perilaku dalam suatu kelompok tertentu.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa norma diciptakan oleh masyarakat dan digunakan sebagai pedoman, petunjuk/panduan, standart/ukuran dalam berbuat, bertindak dn berperilaku. Norma akhirnya bertujuan untuk menciptakan ketertaturan sosial, yaitu suatu kondisi dalam masyarakat yang menunjukkan adanya kehidupan yang harmonis(selaras,serasi, dan seimbang).

## 2. Nilai-nilai

Dalam organisasi, nilai merupakan suatu keyakinan bahwa suatu perilaku atau tindakan lebih baik dilakukan dibandingkan perilaku atau tindakan lainnya (Rokeach, 1973) Jones (2004) mendefinisikan nilai adalah kriteria, standar, atau prinsip-prinsip yang membimbing yang digunakan orang-orang untuk perilaku,kejadian situasi, dan hasil-hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan.

Nilai nilai adalah suatu gagasan masyarakat tentang apa yang benar atau yang salah seperti kepercayaan yang melukai seseorang secara fisik yang tidak bermoral. Nilai-nilai

berlalu dari satu generasi ke yang berikutnya dan dikomunikasikan melalui sistem pendidikan, agama, keluarga-keluarga, masyarakat dan organisasi.

Koentjaraningrat (1987: 85), nilai budaya terdiri dari konsepsi-konsepsi yang hidup dalam alam pikiran sebahagian besar warga masyarakat mengenai hal-hal yang mereka anggap amat mulia. Sistem nilai yang ada dalam suatu masyarakat dijadikan orientasi dan rujukan dalam bertindak. Oleh karena itu, nilai budaya yang dimiliki seseorang mempengaruhi dalam menentukan alternatif, cara-cara, alat-alat, dan tujuan-tujuan pembuatan yang tersedia.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan budaya organisasi kuat, nilai-nilai bersama secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal dan Kennedy (1982), Miner (1990), Robbins (1990), karena menimbulkan antara lain sebagai berikut:

- a) Nilai-nilai kunci yang saling terjalin menjalin, tersosialisasikan menginternalisasikan, menjiwai pada para anggota dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.
- b) Perilaku-perilaku karyawan secara tidak disadari terkendali dan terkoordinasikan oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
- c) Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi
- d) Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesetaraan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan.
- e) Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.
- f) Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat rewarding;

- g) Adanya koordinasi, integritas, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
- h) Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek : pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
- i) Budaya berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok.

Menurut Miller (1984) ada beberapa butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif, akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ada sebut sebagai asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiri, asas keakraban dan asas integritas. Dalam beberapa asas ini ada salah satu yang digunakan penulis untuk mengukur nilai budaya tersebut ialah asas integritas.

Secara ringkas, menurut Miller (1984) asas tujuan ialah menyediakan produk atau jasa yang berkualitas dan bermanfaat bagi konsumen, sekaligus memberi inspirasi dan memotivasi kepada karyawan perusahaan, asas keunggulan (excellence) ialah usaha menciptakan ketidakpuasan yang kreatif di kalangan para anggota organisasi (karyawan perusahaan), supaya perusahaan dapat mencapai keunggulan. Asas konsensus ialah kebersamaan cita-cita, memikirkan dan meras, yang dinyatakan dalam musyawara untuk mufakat. Asas kesatuan (unity) ialah perasaan satu di antara karyawan dengan para karyawan lainnya dalam perusahaan, karena adanya berbagai kesamaan-kesamaan. Asas prestasi (performance) ialah memberi penghargaan yang layak atas prestasi karyawan. Asas empiri (empiricism) ialah menggunakan data nyata atau statistik sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Asas keakraban (intimacy) ialah saling memberikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan emosional dan spiritual diantara para anggota

organisasi. Terakhir, asas integritas (integrity) ialah kejujuran, adil , dan dapat dipercaya, mampu dan dapat diandalkan

### 3. Sikap

Sikap adalah keadaan mental dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap responden individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dan perasaan tersebut akan direfleksikan dengan perilaku sehingga perilaku seseorang merupakan sebuah gambaran dari sikapnya.

Umam (2010:79) mengemukakan bahwa:

Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai objek, atau peristiwa. Sikap mencerminkan cara seseorang merasakan sesuatu. Ketika mengatakan, “saya menyukai pekerjaan saya,” saya mengungkapkan sikap saya mengenai pekerjaan.

Robins (1996:169) megatakan bahwa: “ sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu”.

### 4. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu energi dalam organisasi yang akan mengakumulasikan semua kekuatan positif, dan menciptakan kesiapan lingkungan organisasi untuk berinteraksi secara profesional dengan setiap fungsi dan peran kerja. Covey mengungkapkan bahwa kepercayaan: membuat perusahaan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi memiliki kinerja tiga kali lipat lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan tingkat kepercayaan rendah.

Dubrin (2007) mengatakan: kepercayaan merupakan keyakinan pada tujuan yang lebih tinggi. Sedangkan wirawan (2005) menyatakan kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi di anggap benar dan tidak benar.

Greenberg dan Baron (2003) kepercayaan adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap perkataan dan tindakan seseorang terhadap perkataan dan tindakan seseorang. Sehingga kepercayaan mengaitkan hubungan antara seseorang dengan orang lain. Tingkatkan



keyakinan seseorang terhadap beberapa orang lainnya dapat berbeda-beda. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Kepercayaan merupakan ekstraksi dari asumsi.<sup>1</sup>

Karakteristik kunci dari budaya menurut Michael Zwell (2000:63) adalah:

- 1) Budaya dipelajari
- 2) Norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya
- 3) Budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar
- 4) Sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial
- 5) Elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya
- 6) Menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebijakan moral, dan superioritas dan
- 7) Kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum.

Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Cukup terdapat banyak pandangan dari para ahli tentang karakteristik budaya organisasi. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya yang dimilikinya

Wirawan (2009:105) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja.

- a) Hasil kerja
-

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya (Wirawan, 2009:105).

b) Perilaku kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

- 1) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.
- 2) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaannya. Kerja sama (team work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

c) Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa

sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabaran yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **b. Pengukuran kinerja**

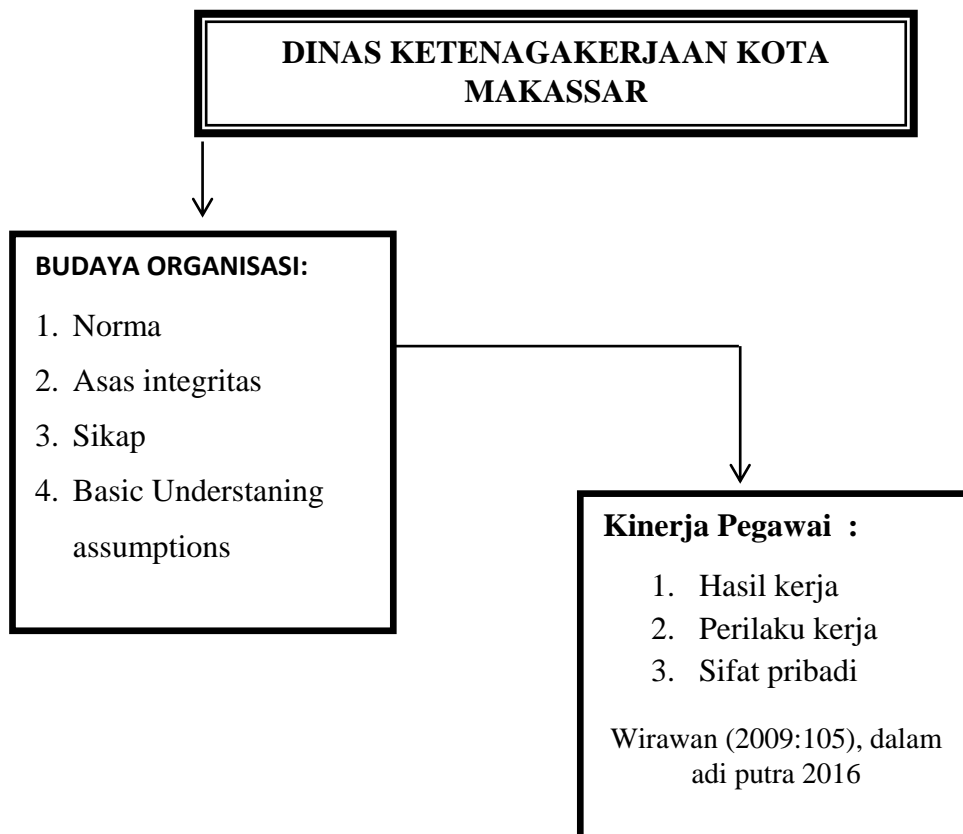
Manajemen puncak atau atasan harus mampu mendapatkan hasil penelitian mengenai kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif dalam sebuah laporan. Terlalu banyak ukuran yang akan di jadikan bahan penilaian, justru dapat mengalihkan perhatian manajemen puncak dari ukuran-ukuran yang di prioritaskan. Oleh karenanya untuk dapat melakukan hal tersebut, maka pihak manajemen harus membatasi jumlah ukuran-ukuran yang di gunakan hanya pada yang penting-penting saja yaitu yang dapat membantu mereka mengetahui apakah organisasi dapat berkinerja dengan baik dan hal-hal penting apa saja yang harus di perbaiki agar organisasi dapat meningkatkan kinerjanya.

Walaupun tidak ada jumlah yang di sepakati mengenai jumlah indikator yang strategis untuk mengukur kinerja suatu organisasi, namun dalam praktiknya biasanya menetapkan antara 3 sampai 10 indikator kinerja untuk setiap level organisasi, tergantung dari kompleksitas organisasi itu. Pemilihan atas ukuran-ukuran penting untuk menilai keberhasilan organisasi akan menghasilkan kerangka kerja pengukuran yang berbeda-beda.

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat di kelompokkan kedalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, sebagai berikut.

- a. *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang di hasilkan dalam mencegah sesuatu yang di inginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right thinks*).
- b. *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang di hasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah di selesaikan dan tepat waktu. Untuk itu, perlu di tentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya di perlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang di konsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya di tinjau dari aspek keselamatan.

Kerangka pemikir ini menjelaskan bahwa budaya dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang sangat memadai dalam kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota Makassar adapun indikator yang diambil dari aspek-aspek kinerja ialah: hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi dan untuk mendukung aspek tersebut perlu adanya budaya dan komitmen organisasi.



Gambar I. Skema Kerangka pikir

### III METODE PENELITIAN

#### A. pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alasan penulis memilih pendekatan kuantitatif yaitu pada penelitian yang dilakukan tersebut mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Dengan kata lain, pendekatan kuantitatif berfokus pada pencarian data dari realitas yang ada di lapangan dengan mengacu pada pembuktian teori atau konsep yang digunakan.

Jenis dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

#### B. Variabel dan Desain penelitian

##### 1. Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady, 1981) dalam Sugioyono, 2017.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut :

##### a) Variabel independen

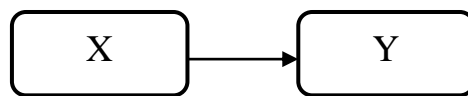
Variabel yang sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas adalah variabel merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini kaitanya variabel dalam penelitian ini yaitu budaya (X1) .

##### b) Variabel dependen

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian inilah adalah kinerja pegawai (Y).

## 2. **Disain penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dimana peneliti menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.



*Gambar : Disain Penelitian*

Dimana :

X = budaya organisasi

Y = kinerja pegawai

## C. **Definisi operaional Variabel dan Pengukuran variabel**

### 1. **Definisi Opersional**

Definisi opsional variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari adanya interprentasi yang berbeda terhadap variabel yang ditelit, sehingga setiap variabel perlu dioperasionalkan. Adapun definisi opsional yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini terdiri dari dua variabel

Budaya organisasi (X) merupakan suatu asumsi atau keyakinan, sikap, nilai, dan norma atau aturan yang harus dipegang, dipahami, dijiwai, dan dipraktikan bersama oleh anggota organisasi atau para pegawai yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku. Dalam menerapkan sikap budaya organisasi pada kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar.

- a) Norma, merupakan tata tertib, aturan, petunjuk standar mengenai perilaku yang pantas atau wajar dilakukan oleh para pegawai. Dalam hal ini tingkat

pemahaman terhadap peraturan kepegawaian dan pelaksanaan dan pelaksanaan atau kepatuhan terhadap aturan yang ada dalam kantor.

- b) Asas integritas, merupakan suatu pertimbangan mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan. Dalam hal ini, tingkat kesiapan para pegawai dalam menghadapi resiko dalam kerja, dan tingkat kerjasama antar pegawai.
- c) Sikap, merupakan pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang diinginkan atau mengenai objek. Orang, atau peristiwa. Dalam hal ini tingkat saling menghargai antar pegawai serta sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.
- d) Basic Understanding Assumptions, merupakan sikap seorang pegawai tentang cara bagaiman seharusnya bekerja dalam organisasi. Dalam hal ini tingkat keyakinan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkatan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja pegawai (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu yang berdasarkan ukuran nilai dalam organisasi tersebut. Adapun indikator pengukuran kinerja yaitu:

- a) Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b) Perilaku kerja ada dua yaitu: Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama.



- c) Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak.

## **2. Pengukuran variabel**

Untuk mengukur tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan, maka digunakan standar sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2006) bahwa 76%-100% dikategorikan baik, 56%-75% dikategorikan cukup baik, 40%-55% dikategorikan kurang baik, dan < 40% dikategorikan tidak baik.<sup>2</sup>

Adapun pengukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen yang diberikan kepada responden dengan menggunakan teknik skala *likert* 5 poin untuk mengukur variabel penelitian. Responden nantinya memilih jawaban dari pernyataan positif dengan 5 alternatif jawaban yang ada dan diberi skor, yaitu sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- 2) Setuju (S) dengan skor 4
- 3) Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

---

<sup>2</sup> Suharmisi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta, hal. 204

## **D. Populasi dan sampel**

### **1. Populasi**

Kata populasi amat populer untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian

“Menurut Sugiyono (2016) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu”

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh satker (satuan kerja) yang bermitra dengan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar jalan AP. Petterani yang berjumlah 118 pegawai.

### **2. Sampel**

sampel menurut Sugiyono (2016) adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Sugiyono (2016: 91), sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”<sup>3</sup> Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel menurut Issac dan Michael dalam sugiyono (2016: 98-99) untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%.<sup>4</sup> Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut :

---

11. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, hal. 90

12. Ibid. Hal. 98-99

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$\lambda^2$  = Taraf kesalahan (1%, 5%, 10%)

N = Jumlah populasi

P = Proporsi dalam populasi (0,5)

Q = 1 - P (1 - 0,5 = 0,5)

d = Derajat kebebasan (0,05)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan batas kesalahan 10% adalah :

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{2,706 \cdot 101 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2(101 - 1) + 2,706 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = \frac{68,3265}{0,0025(100) + 2,706 \cdot 0,25}$$

$$s = \frac{68,3265}{0,25 + 0,6765}$$

$$s = \frac{68,3265}{0,9265}$$

$$s = 82$$

Adapun ukuran sampel dapat ditentukan 1%, 5%, dan 10% dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%**

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Sumber: Sugiyono

(2016: 99)

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka banyaknya sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 pegawai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut.

### 1. Teknik Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

## **2. Teknik Kuesioner (Angket)**

Angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Disamping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta.

Penelitian ini menggunakan bentuk angket langsung tertutup yang dirancang sedemikian rupa untuk memperoleh data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian secara alternatif jawaban telah tertera dalam angket sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai. Prosedur pengumpulan angket (kuesioner) adalah sebagai berikut :

- 1) Menanyai calon responden, apakah mau meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi daftar pernyataan yang telah tertera dalam angket.
- 2) Membagikan kuesioner kepada responden yang memenuhi kualifikasi atau peneliti membantu memberikan instrumen pertanyaan kepada responden bagi responden yang tidak bersedia mengisi sendiri.
- 3) Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
- 4) Memasukkan, mengelola, menganalisis, dan menyimpulkan dari hasil analisis terhadap data yang terkumpul melalui kuesioner.

Teknik angket digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Daftar pertanyaan (angket) akan didarkan kepada satuan kerja (satker) di kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar.

## **3. Teknik Dokumentasi**

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data yang relevan dengan penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Data analisis yang digunakan adalah teknik analisi deskriptif dan teknik analisis inferensial.

### **1. Teknik Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

#### **a. Analisis Distribusi Frekuensi**

Penentuan kategorisasi dari indikator dilakukan dengan menggunakan daftar distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah penyusunan suatu data mulai terkecil sampai terbesar yang membagi banyaknya data ke dalam beberapa kelas. Variabel budaya organisasi memiliki 3 indikator dengan masing-masing 3 item pernyataan. Indikatornya yaitu Norma, Nilai-nilai, sikap dan kepercayaan. Adapun variabel kinerja pegawai memiliki 3 indikator dan 3 item pernyataan juga. Indikatornya ialah Hasil kerja Perilaku kerja Sifat pribadi.

Untuk menginterpretasikan hasil analisis pada tiap-tiap indikator dan untuk menunjukkan kategori tiap variabel dibuat dengan distribusi frekuensi dengan perhitungan berikut.

$$interval\ kelas = \frac{skor\ ideal\ max - skor\ ideal\ min}{jumlah\ kelas}$$

$$= \frac{(5 \times 3) - (1 \times 3)}{5}$$

$$= \frac{15 - 3}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2$$

Sehingga diperoleh distribusi frekuensi seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi**

Interval kelas	Kategori Jawaban
15–17	Sangat Setuju
12–14	Setuju
9–11	Ragu-Ragu
6–8	Tidak Setuju
3–5	Sangat Tidak Setuju

b. Presentasi

Menurut sudijono (2007:43) untuk mengukur presentase maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = angka presentase

$f$  = frekuensi jawaban respon

N = jumlah frekuensi/ banyak responden<sup>5</sup>

Analisis presentase dilakukan terhadap parameter dengan mengadopsi kategorisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Anas sudijn.2007.*pengantar statistik pendidikan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persad, hal 43

- 81%-100% dikategorikan sangat setuju
- 61%-80% dikategorikan setuju
- 41%-60% dikategorikan ragu-ragu
- 21%-40% dikategorikan tidak setuju
- 0%-21% dikategorikan sangat tidak setuju<sup>6</sup>

c. Uji Validitas

Validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* yang digunakan untuk mengetahui kevalidan instrument. Uji ini dilakukan dengan melihat korelasi atau skor masing-masing pertanyaan. Rumus korelasi product moment ini adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Kriteria Pengujian :

Jika nilai  $r_{xy} > r$  tabel maka item valid dan jika  $r_{xy} \leq r$  tabel maka dikatakan item tidak valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dapat dikatakan bahwa reliabilitas menunjuk tingkat keterandalan suatu alat ukur untuk

---

<sup>6</sup> Ob.cit. Arikunto. 2006



menghasilkan yang sama bila dilakukan berulang-ulang. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = reabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Hasil dari perhitungan yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, jika r hitung > r tabel maka angket dinyatakan reliabel.

## 1. Teknik Statistik Infrensial

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$Y' = a + bX$
---------------

$Y$  = Subyek/nilai dalam variabel dependen yang divariabelkan

$a$  = Harga  $Y$  bila  $X=0$  (harga konstan)

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi

$X$  = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Uji t

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ( $\alpha = 0,05$ )

Hipotesis :

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

Keputusan :

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak

#### IV PENYAJIAN DATA HASIL PENELITIAN

##### A. Penyajian Data Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

##### a. Uji Validitas

Pada penelitian ini untuk melihat validitas item pernyataan digunakan analisis korelasi product moment dengan SPSS 21 yang dilakukan dengan melihat angka-angka yang terdapat pada kolom *corrected item Total correlation*.

Jika angka pada kolom (nilai  $r_{xy}$ ) lebih besar dari  $r$  tabel maka item pernyataan tersebut valid. Akan tetapi jika angka pada kolom (nilai  $r_{xy}$ ) lebih kecil dari  $r$  tabel maka dikatakan item pernyataan tersebut tidak valid.  $R$  tabel dicari pada signifikan 5% atau 0,05 dengan jumlah ( $n$ ) 82, maka diperoleh  $R$  tabel = 0,2172

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS 21 item pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X) di Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar.

**Tabel 3. Item-Total Statistic Variabel X**

No. Item	Corrected item Total Correlation	R table	KET
1	0,328	0.2172	VALID
2.	0,507	0.2172	VALID
3.	0,446	0.2172	VALID
4.	0,565	0.2172	VALID
5.	0,659	0.2172	VALID
6.	0,609	0.2172	VALID
7.	0,491	0.2172	VALID
8.	0,658	0.2172	VALID
9.	0,538	0.2172	VALID
10.	0.406	0.2172	VALID
11.	0,311	0.2172	VALID
12.	0,445	0.2172	VALID

*Sumber Data : Hasil Olahan Data Spss, 2018*

Berdasarkan kolom *corrected Item Total Correclation* pada tabel 3, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan lebih besar dari 0,2172, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X (Budaya Organisasi) Valid.

**Tabel 4. Item-Total Statistics Variabel Y**

No. Item	Corrected item Total Correlation	R table	KET
----------	-------------------------------------	---------	-----

1.	0,677	0.2172	VALID
2.	0,634	0.2172	VALID
2.	0,548	0.2172	VALID
3.	0,607	0.2172	VALID
4.	0,619	0.2172	VALID
5.	0,714	0.2172	VALID
6.	0,606	0.2172	VALID
7.	0,552	0.2172	VALID
8.	0,593	0.2172	VALID

*Sumber Data : Hasil Olahan Data SPSS, 2018*

Berdasarkan kolom *corrected Item Total Correclation* pada tabel 4 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan lebih besar dari 0.2172, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel Y (kinerja pegawai) valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Setelah menguji validitas, selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS metode yang sering digunakan adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*.

Hasil dari uji realibilitas variable X (Budaya organisasi) sebagai berikut :

**Tabel 5. Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	13

*Sumber Data : Hasil Olahan Data SPSS, 2018*

Adapun hasil reliabilitas untuk Variabel Y yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6. Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	13

*Sumber Data : Hasil Olahan Data SPSS, 2018*

Untuk hasil pengujian variabel Y, menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,712 lebih besar dari standar koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,7. Dengan demikian Variabel X dan Variabel Y dinyatakan sama-sama reliabel berdasarkan hasil analisis tersebut, yang berarti item-item pernyataan yang terdapat dalam angket dapat digunakan.

## **2. Analisis Statistik Deskriptif**

### **a. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi di Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar, diukur berdasarkan 3 indikator, yaitu Norma, asas integritas, Sikap dan basic understanding assumptions. Untuk mengetahui distribusi jawaban responden mengenai masing-masing indikator tersebut, akan dilakukan analisis sebagai berikut:

#### **1) Norma**

merupakan tata tertib, aturan, petunjuk standar mengenai perilaku yang pantas atau wajar dilakukan oleh para pegawai. Dalam hal ini tingkat pemahaman terhadap peraturan kepegawaian dan pelaksanaan dan pelekaksanaan atau kepatuhan terhadap aturan yang ada dalam kantor. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator Norma diukur dengan menggunakan angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 3 item yang diberikan kepada pegawai atau responden yang dijadikan sampel sebanyak 82. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Norma

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
15 –17	Sangat Setuju	63	76,82
12 –14	Setuju	18	21,95
9 –11	Ragu-ragu	1	1,21
6 – 8	Tidak Setuju	0	0.00
3 - 5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 1-3*

Berdasarkan hasil tabel 7, bahwa indikator Norma menunjukkan kategori sangat setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju berdasarkan hasil aspek yang di amati pertama ialah (saya mematuhi peraturan di tempat kerja sebanyak) 77 respon sangat setuju dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang, hasil aspek yang diamati kedua yaitu (bila dalam pekerjaan mengalami resiko tinggi saya bersedia memikulnya) sebanyak 67 orang sangat setuju, setuju sebanyak 14 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, hasil aspek yang diamati ketiga dengan pernyataan item ( saya senantiasa bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan yang menuntut untuk segera di selesaikan) sebanyak 67 orang sangat setuju, 15 orang setuju. Dengan demikian hasil dari jumlah keseluruhan berdasarkan ketiga item tersebut di hitung dalam distribusi jawaban responden yaitu 63 orang dengan presentase 76,82 dan jawaban terkecil yaitu ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 1,21 persen. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa indikator Norma dikategorikan sangat setuju sehingga disimpulkan bahwa pegawai di Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar sangat mentaati peraturan kepegawaian dan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dikantor.

## 2) Asas integritas

Oraganisasi yang kuat memiliki integritas dapat memperoleh kepercayaan dari pihak lain. Integritas sangat diperlukan dalam perusahaan modern sekarang ini, karena integritas dapat menimbulkan kekuatan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indicator

Nilai-nilai diukur dengan menggunakan angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 3 item yang diberikan kepada pegawai atau responden yang dijadikan sampel sebanyak 82. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 8.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Nilai-nilai

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
15 –17	Sangat Setuju	48	58,53
12 –14	Setuju	30	36,58
9 –11	Ragu-ragu	3	3,65
6 – 8	Tidak Setuju	1	1,21
3 - 5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 4-6*

Berdasarkan tabel 8, Bahwa indikator Nilai-nilai menunjukkan kategori sangat setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju berdasarkan hasil aspek yang di amati pertama ialah (Beban tugas dinas ketenagakerjaan yang dipercayakan selalu saya laksanakan dengan penuh tanggungjawab) sebanyak 57 orang sangat setuju, 22 orang setuju dan sebanyak 3 orang meyatakan ragu-ragu, aspek yang diamati kedua ialah (saya menanamakan sikap menghargai orang lain ) sebanyak 64 orang sangat setuju, 17 orang setuju dan ragu-ragu sebanyak 1 orang, sedangkan aspek yang diamati ketiga ialah ( saya mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain) sebanyak 63 orang sangat setuju, 15 orang setuju, 2 orang ragu-ragu dan 2 orang sangat tidak setuju. Dengan demikian hasil dari jumlah keseluruhan berdasarkan ketiga item tersebut di hitung dalam distribusi jawaban responden Presentase sangat setuju yaitu 58,53 persen dengan jumlah responden 48 orang dan jawaban terendah yaitu tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,21 persen. Dari hasil tersebut, dapat indikator Nilai-nilai dikategorikan sangat setuju.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menganggap bahwa menanam nilai-nilai dalam suatu pekerjaan sangatlah penting untuk mengoptimalkan hasil pekerjaan yang baik.

### 3) Sikap

Sikap adalah keadaan mental dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap responden individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dan perasaan tersebut akan direfleksikan dengan perilaku sehingga perilaku seseorang merupakan sebuah gambaran dari sikapnya. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator Sikap diukur dengan menggunakan angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 3 item yang diberikan kepada pegawai atau responden yang dijadikan sampel sebanyak 82. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 9.

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Sikap

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
15 –17	Sangat Setuju	45	54,87
12 –14	Setuju	31	37,80
9 –11	Ragu-ragu	6	7,31
6 – 8	Tidak Setuju	0	0.00
3 - 5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 7-9*

Berdasarkan tabel 9, bahwa indikator Sikap menunjukkan kategori sangat setuju Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju berdasarkan hasil aspek yang di amati pertama ialah (Pegawai menerapkan budaya sapa,salam, dan senyum.) sebanyak 62 orang sangat setuju, 19 orang setuju dan ragu-ragu sebanyak 1 orang. Aspek yang diamati kedua ialah (Keramahan dan kesopanan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat) sebanyak 56 orang sangat setuju, 24 orang setuju, 1 orang ragu-ragu dan 2 orang menyatakan tidak setuju. Aspek yang ketiga ialah (Kejujuran pegawai dalam mengerjakan segala tugas) sebanyak 58 orang sangat setuju, 18 orang setuju, 2 orang



ragu-ragu, dan sangat tidak setuju 3 orang. Dengan demikian hasil dari jumlah keseluruhan berdasarkan ketiga item tersebut di hitung dalam distribusi jawaban responden Presentase sangat setuju Hal ini terlihat dijawab responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju yaitu 45 orang dengan presentase 54,87 persen dan menunjukkan responden setuju yaitu 31 orang dengan presentase 37,80 persen serta jawaban terendah dari responden sebanyak 6 orang dengan presentase 7,31 persen. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa indikator sikap sangat cukup baik.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa pegawai kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki sikap yang baik. Berdasarkan observasi dan pengalaman magang, apabila satker maupun tamu datang ke kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, pegawai selalu menerapkan budaya senyum,sapa dan salam.

#### 4) Basic understanding assumptions

merupakan suatu energi dalam organisasi yang akan mengakumulasikan semua kekuatan positif, dan menciptakan kesiapan lingkungan organisasi untuk berinteraksi secara profesional dengan setiap fungsi dan peran kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator Kepercayaan diukur dengan menggunakan angket dengan jumlah pernyataan sebanyak 3 item yang diberikan kepada pegawai atau responden yang dijadikan sampel sebanyak 82. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 10.

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Kepercayaan

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
15 –17	Sangat Setuju	29	35,36
12 –14	Setuju	44	53,65
9 –11	Ragu-ragu	9	10,97

6 – 8	Tidak Setuju	0	0.00
3 - 5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	82	<b>100.00</b>

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 10-12*

Berdasarkan tabel 10, bahwa indikator kepercayaan menunjukkan kategori setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju berdasarkan hasil aspek yang di amati pertama ialah (saya senantiasa memiliki keyakinan dapat melaksanakan dengan baik semua pekerjaan yang telah diberikan pimpinan) sebanyak 69 orang sangat setuju, 12 orang setuju dan 1 orang yang menyatakan ragu-ragu. Aspek kedua ialah (saya di libatkan didalam membahas kebijakan yang di ambil oleh pimpinan) sebanyak 65 orang sangat setuju, 6 orang setuju dan 1 orang ragu-ragu. Aspek ketiga ialah ( saya yakn semua hasil pekerjaan yang saya lakukan tidak pernah ada kesalahan) sebanyak 59 orang sangat setuju dan 22 orang setuju, dan 1 orang ragu-ragu.

Dengan demikian hasil dari jumlah keseluruhan berdasarkan ketiga item tersebut di hitung dalam distribusi jawaban responden Presentase sangat setuju yaitu sebanyak 44 orang dengan presentase 53,65 persen dan jawaban terkecil yang menyatakan ragu-ragu ialah 9 orang dengan presentase 10,97. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa indikator kepercayaan dikategorikan setuju. Berdasrkan hasil pengamatan melalui penyebaran angket/kuesioner, kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berusaha meningkatkan kepercayaan kerjasam yang baik antara pegawai dengan pegawai maupun masayarasakat dengan pegawai tersebut ini menunjukkan profesionalis seorang pegawai dalam bekerjasama.

**Tabel 11 Tingkat Pencapaian Skor Variabel Budaya Orgnisasi**

<b>Indikator budaya organisasi</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Skor Dicapai</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>Pencapaian %</b>	<b>Kategori</b>
Norma	3	1189	984	82,75	Sangat Setuju
Asas integritas	3	1156	984	85,12	Sangat Setuju

Sikap	3	1141	984	86,24	Sangat setuju
Basic understanding assumptions	3	1105	984	89,04	Sangat setuju
Jumlah	12	4591	3,936	85,73	Sangat setuju

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 1-12*

Berdasarkan table 11 dapat diketahui bahwa, tingkat pencapaian presentase Budaya Organisasi berada pada kategori sangat setuju ( 85,73 persen). Dilihat dari hasil apek pengukuran Budaya Organisasi melalui indikatornya menunjukkan bahwa semua indicator mendukung budaya organisasi variabel tersebut. Dilihat dari tabel di atas bahwa 4 indikator berada pada kategori sangat setuju.

#### **b. Kinerja pegawai**

Mengetahui tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melalui distribusi jawaban responden yang disajikan dalam tabel frekuensi dan presentase. Mengukur variable tersebut dilakukan dengan berdasarkan 3 indikator yaitu Hasil Kerja, Perilaku Kerja dan Sifat Pribadi .Untuk mengetahui distribusi jawaban responden mengenai masing-masing indikator tersebut, akan dilakukan analisis sebagai berikut.

##### **1) Hasil kerja**

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator Hasil Kerja, diukur menggunakan metode angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 3 item yang diberikan kepada pegawai atau responden yang dijadikan sampel sebanyak 82. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 12.

Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Hasil Kerja

Interval Kelas	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
----------------	------------------	-----------	------------

15 –17	Sangat Setuju	43	52,43
12 –14	Setuju	37	45,12
9 –11	Ragu-ragu	2	2,43
6 – 8	Tidak Setuju	0	0.00
3 - 5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 13-15*

Berdasarkan tabel 12, bahwa indikator Hasil Kerja menunjukkan kategori sangat setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju berdasarkan hasil aspek yang di amati pertama ialah (saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna) sebanyak 58 orang sangat setuju, 22 orang setuju dan 1 orang tidak setuju. Aspek kedua ialah (saya menampilkan hasil kerja yang baik dan konsisten) sebanyak 54 orang sangat setuju, 26 orang setuju dan 2 orang ragu-ragu. Aspek ketiga ialah (dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas) sebanyak 54 orang sangat setuju, 26 orang setuju dan 2 orang ragu-ragu.

Dengan demikian hasil dari jumlah keseluruhan berdasarkan ketiga item tersebut di hitung dalam distribusi jawaban responden yaitu sebanyak 43 orang dengan presentase 52,43 persen dan jawaban terendah ialah ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 2,43 persen. Dari hasil tersebut dapat dikatakan indikator hasil kerja sangat bagus di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang ditunjukkan dalam variabel kinerja pegawai ini berada pada daerah positif.

## 2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada masyarakat. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator Perilaku Kerja, diukur menggunakan metode angket dengan jumlah

pertanyaan sebanyak 3 item yang diberikan kepada pegawai atau responden yang dijadikan sampel sebanyak 82. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 13.

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator perilaku kerja

Interval Kelas	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
15 –17	Sangat Setuju	41	50
12 –14	Setuju	39	47,56
9 –11	Ragu-ragu	2	2,43
6 – 8	Tidak Setuju	0	0.00
3 - 5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	82	<b>100.00</b>

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 16-18*

Berdasarkan tabel 13, bahwa indikator perilaku Kerja menunjukkan kategori sangat setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju berdasarkan hasil aspek yang di amati pertama ( saya masuk kerja tepat waktu ) sebanyak 49 orang sangat setuju, 31 orang setuju, 1 ragu-ragu, dan 1 orang sangat tidak setuju. Aspek kedua yaitu ( saya mentaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan) sebanyak 61 orang sangat setuju, 40 orang setuju, dan 1 orang ragu-ragu. Aspek ketiga ialah ( saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan) sebanyak 53 orang sangat setuju, 28 orang setujudan 1 orang menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian hasil dari jumlah keseluruhan berdasarkan ketiga item tersebut di hitung dalam distribusi jawaban responden yaitu sebanyak 41 orang dengan presentase 50 persen dan jawaban terendah ialah ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 2,43 persen. Dari hasil tersebut dapat dikatakan indikator perilaku kerja sangat bagus di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja berpengaruh menentukan kuantitas dan kualitas kerja pegawai di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

### 3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. . Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator Sifat Pribadi, diukur menggunakan metode angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 3 item yang diberikan kepada pegawai atau responden yang dijadikan sampel sebanyak 82. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator sifat pribadi

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
15 –17	Sangat Setuju	54	65,85
12 –14	Setuju	25	30,48
9 –11	Ragu-ragu	1	1,21
6 – 8	Tidak Setuju	2	2,43
3 - 5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	82	<b>100.00</b>

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 19-21*

Berdasarkan tabel 14, bahwa indikator sifat pribadi menunjukkan kategori sangat setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju berdasarkan hasil aspek yang di amati pertama (saya bersedia menerima pendapat dan saran dari rekan kerja) sebanyak 59 sangat setuju, 21 orang setuju, 1 orang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju. Aspek yang di amati kedua (saya mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan dan rekan kerja) sebanyak 59 orang sangat setuju, 29 orang setuju, 1 orang tidak setuju dan 1 Orang sangat tidak setuju. Aspek ketiga ialah ( saya melaporkan pekerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya) sebanyak 62 orang sangat setuju, 18 orang setuju, 1 orang tidak setuju, dan 1 orang sangat tidak setuju.

Dengan demikian hasil dari jumlah keseluruhan berdasarkan ketiga item tersebut di hitung dalam distribusi jawaban responden yaitu sebanyak 54 orang dengan presentase 65,85 persen dan jawaban terendah ialah tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 2,43

persen. Dari hasil tersebut dapat dikatakan indikator sifat pribadi sangat bagus di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa sifat pribadi menunjukkan ketersediaan dalam menerima pendapat dan saran dari rekan kerja serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

Tabel 15 Tingkat Pencapaian Skor Variabel kinerja pegawai

<b>Indikator kinerja pegawai</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Skor Dicapai</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>Pencapaian %</b>	<b>Kategori</b>
Hasil Kerja	3	1141	738	64,68	Setuju
Perilaku Kerja	3	1150	738	64,17	Setuju
Sifat Pribadi	3	1154	738	63,95	Setuju
Jumlah	9	3438	2214	64,39	Setuju

*Sumber hasil olahan data Angket nomor 22-24*

Berdasarkan table 15 dapat diketahui bahwa, tingkat pencapaian presentase kinerja organisasi melalaui pernyataan responden berada pada kategori setuju ( 64,39 persen). Dilihat dari hasil karakteristik pengukuran kinerja pegawai melalui indikatornya menunjukkan bahwa semua indicator mendukung kinerja pegawai varibel tersebut. Dilihat dari tabel di atas bahwa 3 indikator berada pada kategori cukup baik di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

### **3. Analisis Statistik Inferensial**

#### **a. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk menguji hipotesis penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.

- 2) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.225	5.117		7.666	.000
X	.063	.120	.059	.529	.598

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 17. *Coefficients* diketahui bahwa nilai signifikan Budaya Organisasi Sebesar  $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$  yang berarti hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah linear.

Selanjutnya pada *Coefficients* Kolom B, Diketahui nilai constant ( $\alpha$ ) sebesar 39,225 dan nilai budaya organisasi 0,063 sehingga persamaan regresi dapat dituliskan :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,225 + 0,063X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan nilai b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan.

- a) Konstanta (a) sebesar 39,225 menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas dalam hal ini variabel budaya organisasi terdiri dari Norma, Nilai-nilai, Sikap dan Kepercayaan. Diasumsikan bernilai nol (tidak ada nilai), maka nilai kinerja pegawai tersebut sebesar 39,225 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengaruh 4 variabel tersebut di atas maka



kinerja pegawai akan meningkat. Ke empat variabel tersebut harus diperhatikan demi meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagkerjaan Kota Makassar.

- b) Koefisien regresi X sebesar 0,063 memiliki arti bahwa jika terjadi penambahan dalam hal ini budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu) nilai maka akan berakibat pada meningkatnya nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,063.

## **b. Uji t**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ( $\alpha = 0,05$ )

Hipotesis :

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

Keputusan :

Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

### **Rumus untuk mencari nilai t Tabel:**

$$T_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2; 82-1-1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,025; 80)$$

$$T_{\text{tabel}} = (1,990) \text{ dilihat dari presentase distribusi } t$$

### **Hasil dan Pengambilan Keputusan dalam Uji t**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 18, regresi nilai  $t \text{ hitung}$  sebesar  $0,059 < t$  tabel 1,990 dan nilai signifikansi ( $\text{sig.}$ )  $0,598 > 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi cukup mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 18. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,160 <sup>a</sup>	,026	,013	3,30723

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Dari tabel 18, diketahui bahwa nilai R square Sebesar 0,026 yang diperoleh dari nilai hasil kuadrat nilai R sebesar sebesar 0,026 ( $0,160 \times 0,160 = 0,026$ ) yang berarti bahwa variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) memiliki pengaruh sebesar 26 persen di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

## C. Pembahasan

Pada Bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pembahasan ini akan memberikan jawaban atas perumusan masalah penelitian yang dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Budaya Organisasi

Untuk menganalisis Budaya organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menggunakan teori Stoner (1996:182) mengemukakan aspek-aspek budaya organisasi yaitu Norma, asas integritas, Sikap dan basic undestaning assumptions. Agar suatu organisasi dapat mencapai apa yang ditujukannya maka perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut. Dengan memperbaiki atau meningkatkan aspek-aspek di atas maka suatu organisasi dikatakan telah mempunyai budaya organisasi yang baik yang dapat menjadi nilai-nilai dasar sebagai pedoman untuk berperiku.

Budaya organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar apabila dilihat dari 4 indikator yang mendukung yaitu: Norma, Nilai-nilai, Sikap dan Kepercayaan secara keseluruhan budaya organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berada pada kategori sangat baik dengan tingkat pencapaian presentase yakni 85,73 persen. Dilihat

dari hasil pengukuran persentase, indikator Norma berada pada tingkat presentase sebesar 82,75 persen, Nilai-nilai 85,12 persen, sikap 86,24 persen, dan kepercayaan 89,04 persen. Dari keempat indikator tersebut yakni, indikator Norma dan Nilai-nilai dikategorikan baik sedangkan sikap dan kepercayaan dikategorikan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa sikap dan kepercayaan sangat ditonjolkan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk menunjang pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun Norma dan nilai-nilai tetap diseimbangkan agar suatu kinerja dapat terarah.

## **2. Kinerja Pegawai**

Untuk menganalisis kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menggunakan teori Wirawan (2009:105) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi. Agar suatu organisasi dapat dikatakan baik apabila tugas dan kewajiban kinerja pegawai terlaksanakan dengan maksimal sehingga perlu diperhatikan oleh seluruh pegawai bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja dapat implementasikan aspek-aspek tersebut.

Kinerja pegawai yang memiliki atau mampu memberikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang baik dapat dilihat dari indikator hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi, ini menunjukkan indikator hasil kerja yang dimana seorang pegawai harus memiliki tingkat kesempurnaan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan dan mampu menyelesaikan dengan tepat waktu. Perlu diperhatikan pula perilaku kerja dalam lingkungan pekerjaan adalah tolak ukur seorang pegawai mampu beradaptasi dan mampu bekerja sama dalam pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan indikator sifat pribadi ialah seseorang pegawai yang mampu menerima saran dan pedapat mengenai hasil kerja oleh rekan kerja.

Kinerja pegawai terhadap Budaya organisasi di Dinas Kenagakerjaan Kota Makassar. Dapat dilihat dengan presentase kinerja pegawai dengan 3 indikator yang digunakan yaitu: hasil kerja dengan presentase 64,68 persen dikategorikan baik, indikator perilaku kerja dengan presentase 64,17 persen dikategorikan baik, dan sifat pribadi presentase 63,95 persen dikategorikan baik pula. Dapat diketahui jumlah presentase dari ketiga indikator adalah 64,39 persen dikategorikan baik. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah baik.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai . Data output SPSS dengan uji regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh Konstanta (a) sebesar 39,225 menjelaskan bahwa jika budaya organisasi diasumsikan bernilai nol (tidak ada nilai) maka nilai kinerja pegawai sebesar 39,225 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Koefisien regresi X sebesar 0,063 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi, maka nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,063

Kinerja pegawai di suatu organisasi publik berkaitan erat dengan Budaya organisasi. Hal ini yang melatarbelakangi adalah Perkembangan dan perubahan pada organisasi harus dilakukan demi berlangsungnya kegiatan Organisasi yang lebih baik dan lebih bersahabat dengan lingkungan sekitar organisasi yang berdiri di tengah-tengah masyarakat sehingga budaya organisasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai . Semakin kuat budaya organisasi semakin besar dorongan para karyawan untuk mengoptimalkan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai sebagai pelayan masyarakat.. Budaya organisasi merupakan perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati bersama. Budaya organisasi tercermin dalam perilaku keseharian anggotanya, berarti

pula merupakan praktek sehari-hari di tempat kerja. Kinerja akan terus meningkat akan membaik seiring berjalan dengan bainya dengan internalisasi budaya organisasi. Ini berarti semakin kuat budaya organisasi atau nilai-nilai dasar yang telah disepakati, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.

## V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Budaya organisasi merupakan hal yang penting untuk mengetahui seberapa jauh keberhasilan dalam mengelola organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat dikatakan bahwa mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dioptimalan oleh pimpinan akan tetapi masih ada yang cukup mampu dan perlu peniingkatan kuantitas dan kualitas.

1. Budaya organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sangat baik (85,73 persen). Hal ini dapat ditinjau dari indikator yang digunakan Norma berada pada tingkat presentase sebesar 82,75 persen, Nilai-nilai presentase sebesar 85,12, sikap presentase sebesar 86,24 dan kepercayaan presentase sebesar 89,04 memperlihatkan dukungan terhadap variabel budaya organisasi.
2. Tingkat kinerja pegawai terhadap budaya organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dilihat dari hasil pengukuran persentase, indikator hasil kerja sebesar 64,68 persen, perilaku kerja sebesar 64,17 persen dan sifat pribadi sebesar 63,95 persen. Dapat diketahui berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 64,39 persen. Ini berarti kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah menunjukkan suatu kinerja yang baik.
3. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kualitas pelayanan yaitu diperoleh Konstanta (a) sebesar 39,225 menjelaskan bahwa jika budaya organisasi

diasumsikan bernilai nol (tidak ada nilai) maka nilai kinerja pegawai sebesar 39,225 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Koefisien regresi X sebesar 0,063 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi, maka nilai kualitas pelayanan mengalami peningkatan sebesar 0,063.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas ketenagakerjaan kota makassar ini diharapkan agar pimpinan mampi memahami apa yang menjadi hak dan kebutuhan para pegawai agar loyalitas dan semangat kerjanya semakin tinggi

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka dapat disarankan bahwa:

1. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka hal yang perlu dilakukan oleh Kepala dinas ketenagakerjaan Kota Makassar adalah meningkatkan atau mengupayakan hal-hal yang dapat menumbuhkan budaya organisasi budaya organisasi yang mengarahkan untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi kantor tersebut serta menekankan aturan dalam mengawasi pegawai untuk bersungguh-sungguh dalam pekerjaan.
2. Pegawai diharapkan dapat lebih memperhatikan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pada Kantor Dinas Ketenagkerjaan Kota Makassar.
3. Meskipun budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di dinas ketenagkerjaan Kota Makassar, Namun variabel tersebut hanya merupakan bagian determinan untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai did dinas ketenagakerjaan Kota Makassar
4. Agar kiranya fasilitas penunjang pegawai dapat dilengkapi lagi supaya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dimaksimalkan dengan baik.

5. Pegawai di kantor dinas ketenagkerjaan Kota Makassar agar kiranya dapat disiplin dan berkoordinasi serta bersinergis dalam melaksanakan pekerjaannya supaya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dapat terorganisir dengan baik.